

The background of the entire page is a dense field of colorful bokeh lights. The lights are out of focus, creating a soft, glowing effect. The colors are a mix of bright primary and secondary colors, including red, orange, yellow, green, blue, and purple, set against a dark background.

# La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO



# Tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Una aproximación sociológica

## Treatment of equality of women and men in collective bargaining. A sociological approach

BEGOÑA MARUGÁN PINTOS \*

*Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* El análisis de la igualdad en la negociación colectiva, a pesar de su importancia, ha sido un tema olvidado por la Sociología. Los diferentes elementos que inciden en la misma dificultan el análisis, por ello, para realizar el análisis sociológico del tratamiento de la igualdad se recurrirá a reconstruir el proceso histórico seguido en la negociación. A lo largo de las tres décadas de diálogo y de concertación social en España se pueden encontrar cinco momentos bien diferenciados en el tratamiento de la igualdad.

*Palabras clave:* igualdad, negociación colectiva, sindicatos, planes de igualdad, sociología, convenio colectivo.

*Abstract.* The analysis of equality in collective bargaining has been forgotten by sociology. The different elements that influence collective bargaining are difficult to analyze, and for this reason, to make a sociological analysis of the treatment of equality in collective bargaining, you will be used the history. You will rebuild the historical process followed by the negotiation over three decades. We have found five different moments in the treatment of equality.

*Keywords:* equality, collective bargaining, trade unions, equality plans, sociology, collective agreement.

**Sumario:** 1. Perspectiva sociológica de la negociación colectiva 1.1. Reducida investigación de la negociación colectiva con perspectiva de género 2. Reconstrucción diacrónica del tratamiento de la igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva. 2.1. Etapa general regida por la transcripción del principio constitucional. 2.2. Efecto de la entrada en vigor de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 2.3. Incorporación del principio de igualdad de oportunidades al Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002. 2.4. Desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 2.5. Situación crítica actual

---

\*bmarugan@polsoc.uc3m.es

## 1. Perspectiva sociológica de la negociación colectiva

La negociación colectiva es “el proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y empleados. El objeto primordial es la negociación y aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan las relaciones entre las partes de este proceso” (Windmuller, 1989:15).

No son infrecuentes los informes que señalan la obra *Industrial Democracy* (1920), de Sidney y Beatrice Webb, como el primer estudio sociológico interesante sobre la negociación colectiva por hacer valer este método del que se valen los sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la negociación colectiva no sólo beneficia a los trabajadores y trabajadoras, también lo hace a los empresarios. En este sentido, la negociación colectiva se presenta como “un proceso de diálogo en el que intervienen las personas trabajadoras y el empresariado, o sus representantes, con el objetivo de regular las condiciones laborales y de la producción y establecer las obligaciones a las que se compromete cada parte. Los resultados de la negociación colectiva, esto es, los acuerdos alcanzados, se plasman en un convenio colectivo donde se contemplan aspectos como la contratación, la organización del trabajo, las categorías profesionales, los horarios, las retribuciones salariales o las medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (o, en su caso, planes de igualdad), entre otros” (Instituto de la Mujer, 2015:6).

La negociación instituye normas que rigen las cláusulas de los contratos individuales de trabajo (Touzard, 1981) y por tanto, como mantiene Flanders (1968:16) “la función de la negociación colectiva es normativa y por serlo se sitúa en un nivel distinto del trato individual del trabajo, reglamentando el trato individual”. Así entendida, la negociación colectiva es un mecanismo de relaciones de poder entre organizaciones. Obviamente hay que atender entonces a las variables políticas. La negociación no es solamente una reglamentación económica sino una relación de poder que conlleva una reglamentación paritaria como señala Touzard (1981).

“La negociación colectiva hace las veces de legislación y esta promoción de la negociación colectiva a la categoría de “ley” en las relaciones de trabajo es una de las conquistas fundamentales” (Flanders, 1968:24). Sobre ella inciden variables económicas, políticas y de “poder en estado puro”<sup>1</sup>. Por tanto, abordar sociológicamente la negociación colectiva es un reto que pocas veces se realiza.

Los diferentes elementos que inciden en la misma dificultan el análisis y a la vez obligan a su reduccionismo, pues toda captación sociológica de la compleja y contradictoria realidad social exige aceptar cierta reducción a determinadas variables explicativas. Así, en este texto, en aras de la claridad y la relevancia de determinados aspectos para dar cuenta de la evolución de la igualdad en la negociación colectiva, se entrelazarán las dis-

---

<sup>1</sup> Las variables de “poder en estado puro” son las que afectan la fuerza y la estabilidad de las organizaciones mismas tal como las define Levinson (1966, citado por Köhler y Martín, 2005: 542).

posiciones normativas del derecho y los hechos que acontecen más relevantes. La suerte seguida por las cláusulas que persiguen la igualdad en los convenios y planes de igualdad obedecen a contextos sociopolíticos y económicos marcados por las decisiones políticas, la demografía, el tejido empresarial, los modelos familiares y las características del mercado de trabajo español.

### *1.1. Reducida investigación de la negociación colectiva con perspectiva de género*

No sólo existe menos investigación sociológica de lo que un fenómeno tan relevante como la negociación colectiva merece y casi es nula la que se realiza bajo la perspectiva de género, sino que aún es más escasa la investigación sociológica centrada en el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en la misma. Un hecho nada sorprendente a la luz de las materias y materiales que se imparten en Sociología del Trabajo, donde por lo general, y salvo excepciones, el trabajo, su concepción, organización y regulación se tratan desde una perspectiva ciega al género.

Como casi todas las disciplinas (Durán, 2000; García, 2002; Sánchez, 2009), la Sociología del Trabajo, reproduce una historia de la ciencia del trabajo escrita por hombres que olvida por ejemplo a autoras como Beatrice Potter, (Webb de casada) cuando se hace balance de los clásicos, y “sin embargo, la historia e institucionalización de la sociología, e incluso más ampliamente de las ciencias políticas y de la economía, no sólo están vinculadas a su nombre, sino que hallarían difícil explicación sin ella” (Castillo, 2001:183). La Sociología del Trabajo se presenta como una ciencia aparentemente neutra, pero ciega al género, lo que no hace sino seguir reproduciendo una sociedad basada en un modelo androcéntrico (Macionis y Plummer, 1999) que olvida recordar la participación de las mujeres en las revoluciones industriales, cuando  $\frac{3}{4}$  partes de la mano de obra de la 1ª Revolución Industrial era de mujeres y niños y las mujeres siguieron siendo parte importante de la fuerza de trabajo de las fábricas cuando la Revolución se extendió por toda Europa (Sullerot, 1988) o sigue focalizada en el empleo (uno de los tipos de trabajos) en lugar de hacerlo sobre el trabajo de todo tipo (doméstico, de cuidados, voluntario, político, comunitario, etc.). Un hecho que impide hoy ver la realidad en su complejidad<sup>2</sup>. Cuando se ofrecen datos como los relativos al paro en la actualidad se indica la tendencia mayoritaria, pero se olvida que la tendencia de la tasa de paro para hombres y mujeres no es la misma. De hecho, cuando se menciona el paro registrado en la Comunidad de Madrid en febrero de 2015 se dice que el paro disminuye y sin embargo, aunque es cierto que el paro masculino disminuye en 55 personas (-0,02%), el paro femenino aumenta en 2.466 personas (0,93%) frente al mes anterior. Ante este panorama desolador, la excepción se encuentra en el equipo de investigación del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, *Quit* como *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball*<sup>3</sup>. Pero desgraciadamente,

<sup>2</sup> Siendo esto sólo uno de los cinco puntos sobre los que Margrit Eichler (1988) llamó la atención por afectar críticamente a la calidad de la investigación sociológica (citado por Macionis y Plummer, 1999: 56-57).

<sup>3</sup> Este equipo lleva más de un cuarto de siglo trabajando con perspectiva de género, y ha pretendido dar cuenta de

aunque la negociación colectiva ha sido uno de los elementos de obligado tratamiento en sus análisis, ésta temática no ha formado parte de sus líneas de investigación y habrá que buscar en la reconstrucción de la historia referencias básicas que ayuden a construir este abordaje sociológico.

La búsqueda de igualdad formal y su regulación es un instrumento para avanzar en la efectiva materialización de la misma y por ello, para este abordaje sociológico también se tomarán las sucesivas normas dictadas por el derecho comunitario y el español para construir la evolución diacrónica del desarrollo y la implementación del principio de igualdad en la negociación colectiva.

## **2. Reconstrucción diacrónica del tratamiento de la igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva**

A lo largo de las tres décadas de diálogo y de concertación social en España el tratamiento de la igualdad ha ido evolucionando aunque no hayan faltado luces y sombras conforme a la situación sociopolítica de cada momento. Aunque el proceso está siendo lento y en algunos momentos, como el actual, parecería estancarse, a través de la reconstrucción en el tiempo se puede afirmar que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la contribución a la eliminación de las discriminaciones de género en el marco de las relaciones laborales ha ido avanzando progresivamente (Instituto de la Mujer, 2015:9) al menos en términos de derechos, aunque éstos no siempre se trasladen al terreno de los hechos. Así, en 2016 la igualdad aparece en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores como un deber inexcusable en la negociación de los convenios colectivos<sup>4</sup>. Además, se ha pasado de la mera información, a la consulta y la negociación. Y se ha incrementado el número de cláusulas colectivas dedicadas al tratamiento de la igualdad, aunque ciertamente ha sido residual frente a otros temas.

Tras analizar más de tres décadas de diálogo y de concertación social sobre el tratamiento de la igualdad de hombres y mujeres en la negociación colectiva, en función de cada contexto socio-histórico, se pueden fijar cinco fases distintas:

- Una primera general, sin desarrollo normativo al respecto, regida por la transcripción del principio constitucional, donde el primer Acuerdo para la Negociación Colectiva de 1997 será el hito fundamental.

---

las dificultades que acompañan a las políticas de conciliación vigentes en España y mostrar posibles nuevas vías de actuación como es la de una nueva política de tiempos para conseguir la igualdad.

<sup>4</sup> “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (Artículo 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

- Una segunda etapa a partir de la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Una tercera en la que el principio de igualdad de oportunidades se incorpora al Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002.
- Una cuarta, con el desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Y la situación actual en la que la crisis y las reformas laborales están provocando que la promoción de las políticas de igualdad en las empresas pasen por su peor momento.

### *2.1. Etapa general regida por la transcripción del principio constitucional*

La normativa europea y las actuaciones del movimiento feminista y de las organizaciones de mujeres han sido dos elementos dinamizadores del avance hacia la igualdad en el Estado español.

La Comunidad inició pronto su andadura hacia la igualdad. La primera Directiva comunitaria fue la 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores masculinos y femeninos y la necesaria adaptación de las legislaciones de los Estados miembros a dichos principios. A la que seguiría la relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo mediante la Directiva 1976/207/CEE, de 9 de febrero<sup>5</sup>.

El texto constitucional español también es claro al respecto al garantizar la igualdad formal entre hombres y mujeres en el artículo 14 y encargar a los poderes públicos el cumplimiento efectivo del principio de igualdad. Este principio regulador se recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 4.2c) del mismo menciona expresamente el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo por razón de sexo. Sin embargo, el no tener un desarrollo normativo del principio de igualdad justificó que, en el ámbito laboral, los sujetos colectivos se encargaran de su cumplimiento.

El efecto práctico fue limitado. La actuación seguida en la redacción y negociación de convenios se concretaba en la redacción de una cláusula de carácter general en la que se comprometían con la igualdad entre hombres y mujeres transcribiendo el artículo 14 de la Constitución Española.

En los años noventa no sólo se sentían los efectos del movimiento feminista y de mujeres que tuvo en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, su hito más importante sino que además en estos años empezaba a

---

<sup>5</sup> Posteriormente modificada por la Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre y refundida en la 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

ser importante la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Si la tasa de actividad permaneció prácticamente estable hasta 1985, después de esa fecha empezó a aumentar y lo hizo en 9,26 puntos hasta 1995. Un año después, la tasa de actividad femenina era del 36,8%, con tendencia ascendente.

Este incremento también se reflejó en el volumen de afiliación femenina en los sindicatos. De hecho, la presencia de la afiliación femenina sindical y la actitud de las mujeres en las centrales sindicales pudieron haber servido de acicate a una nueva política más igualitaria<sup>6</sup> o al menos haber incidido de forma proactiva en ésta.

Los duros tiempos iniciales del movimiento obrero de resistencia a reconocer el papel de las mujeres en el sindicalismo, por la cual las mujeres debieron organizarse en sindicatos separados<sup>7</sup> había pasado hacía un siglo. Ya en el 1º Congreso Confederal de CCOO, celebrado en Madrid, en 1978<sup>8</sup>, hubo un reconocimiento específico de la doble discriminación de las mujeres en la sociedad y en el trabajo y en los Estatutos se recogía la existencia de la *Secretaría de Mujer* como una de las trece secretarías que formaban la Comisión Ejecutiva Confederal, porque existían problemas específicos de la mujer trabajadora (Bravo, 2007).

En 1985 el porcentaje de afiliación de mujeres de los sindicatos mayoritarios –UGT y CCOO– se situaba en torno al 10% (Astelarra; 2005), y en 1988 –con una estimación de una tasa de afiliación general en el 16,5%– la cifra de afiliación sindical femenina era del 11,1%<sup>9</sup>. Afiliación que fue creciendo hasta colocarse, según cifras de las centrales sindicales, en más del 20% en 1995<sup>10</sup>, con tendencia a crecer.

Pero no sólo se trataba de una cuestión cuantitativa. En el 5º Congreso de CCOO, de 1991<sup>11</sup>, en los Estatutos, se incorpora el lenguaje no sexista y el número de trabajadoras elegidas fue del 21% y en 1996, en el 6º Congreso Confederal, un años antes de la firma del primer Acuerdo para Negociación Colectiva, las mujeres eran el 30% de la dirección y en el mismo se discutieron problemas específicos de las trabajadoras como el acoso sexual (Marugán, 2014).

Esta importante presencia femenina sindical permite manejar la hipótesis de su incidencia en el ámbito de la negociación, puesto que hay que recordar que aunque la igualdad no formó parte de las materias tratadas por el primer Acuerdo para la Negociación Colectiva

---

<sup>6</sup> Una hipótesis que se expresa de modo tentativo al ser los sindicatos parte del Acuerdo para la Negociación Colectiva y establecer una fuerte relación entre los contenidos por los que los sindicatos trabajan y el número de mujeres afiliadas y la relevancia concedida a su específica problemática. Relación que debería ser sometida a un análisis más profundo para poder constatar o falsar la hipótesis.

<sup>7</sup> Jacqueline Heinen (1978) en *De la 1ère. à la IIIème. Internacionales: la question des femmes*, "Critique Communiste", nº 20-21, explica cómo los sindicatos del S. XIX mostraron poca atención a la defensa de las mujeres.

<sup>8</sup> También en la transición se crean otros sindicatos como Unión Sindical Obrera- USO que incluía entre sus reivindicaciones la no discriminación retributiva y la promoción de la mujer.

<sup>9</sup> Centro de Investigaciones Sociológicas, (1988). Estudio sociológico sobre las orientaciones. Actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles. Serie Estudios y Encuestas nº 1 5. Madrid.

<sup>10</sup> La afiliación femenina en 1995 era de un 25% en UGT, un 23% CCOO y un 23% en USO, según estadísticas del Instituto de la Mujer.

<sup>11</sup> Un año antes, en 1990, el Departamento de la Mujer de UGT se integró en la Secretaría de Acción Social y desde allí se mantienen contactos con los movimientos organizados de mujeres. El sindicato USO también cuenta con un Departamento Confederal de Mujer.



de 1997<sup>12</sup>, ni tampoco hubo consideración alguna a aquellas relativas al género, en el preámbulo se recoge la necesidad de “poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo, raza u otras”.

## *2.2. Efecto de la entrada en vigor de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

La Conferencia Intergubernamental de 1993 que dio lugar al Tratado de Ámsterdam, no contenía dentro de sus objetivos la cuestión de la promoción de las políticas de empleo de los Países miembros (Mateu;2007:122). Sin embargo, tras largas discusiones y conseguir elaborar un Plan de Acción menos rígido, se consigue unificar criterios y hacer de la promoción del empleo uno de los objetivos de la Unión. Así en el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997 ya se marcan las estrategias comunitarias sobre el empleo y se determinan los objetivos a conseguir.

En la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo, base del Tratado de Ámsterdam, se definen cuatro líneas de actuación para orientar la política europea de empleo: (1) aumentar la empleabilidad, (2) desarrollar la cultura de empresa, (3) optimizar la capacidad de adaptación de los trabajadores a la empresa y (4) avanzar en la igualdad de oportunidades.

Cierto que dentro de las cuatro líneas de actuación para orientar la política europea de empleo figuraba la de promocionar la igualdad, sin embargo, enmarcada dentro de una serie de actuaciones que trataban de adaptar a los y las trabajadoras a las necesidades de la empresa y ocupando un espacio secundario en la política comunitaria (Ballester, Busquets y Guillen Royo, 2004).

Con un alcance limitado y secundario, pero el hecho es que “la Unión Europea viene considerando desde 1997 que el empleo es uno de los mejores instrumentos para el logro de la igual de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” (Serrano, 2013:12) y también que el empleo es un elemento central para conseguir autonomía económica y por tanto un eje prioritario en la vida de las mujeres.

Sin embargo, la igualdad no era posible en las condiciones sociales de división sexual del trabajo. Las opciones laborales de las mujeres estaban limitadas estructuralmente al tener que asumir en solitario las tareas domésticas y de cuidado del resto de la familia.

Esta atribución de roles no era la misma en todos los estados miembros puesto que dentro de la Unión Europea existen diferentes modelos familiares que, según la carga de trabajo de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidados, determinan las oportunidades de empleo de las mujeres. El sociólogo Esping-Andersen (1990) diferenció entre el modelo liberal, el conservador y el social demócrata, a los que posteriormente añadiría el familiarista para definir la situación en Italia y España<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Con el que las organizaciones firmantes trataron de conformar un nuevo sistema de negociación colectiva que evitara la atomización existente hasta ese momento.

<sup>13</sup> Bajo esta etiqueta de modelo mediterráneo o familiarista, Esping-Andersen describe la situación de países con mercado de trabajo poco flexible y eficiente, el Estado de Bienestar está poco desarrollado y donde las responsabilida-



En este contexto de apuesta europea por el empleo como medio de promoción de la igualdad de oportunidades y en consonancia con la Declaración aprobada por 189 Estados en la IV Conferencia mundial de Pekín, de 1995, de fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres como objetivo estratégico, surge por primera vez en las políticas europeas la necesidad de conciliación de la vida familiar y profesional. En este sentido se redactan las Directivas comunitarias D/92/85/CEE y D/96/34/CEE que dieron origen en España a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La Ley de conciliación es una adecuación del ordenamiento jurídico español a las exigencias comunitarias en esta materia. Con su entrada en vigor se empezó a extender la idea de la necesidad de mejorar las condiciones de empleo de las mujeres, como un paso obligado para conseguir la igualdad. Si de reducir la discriminación se trataba, había que facilitar a las mujeres la conciliación entre la vida familiar y laboral.

En la Exposición de motivos se reconoce que “la Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar y éste sea un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

La iniciativa parecía pretender dar un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como menciona la propia exposición de motivos de la Ley y, en este sentido, presenta aspectos positivos como el visibilizar lo reproductivo como elemento fundamental para la vida de las personas, sin embargo, la misma fue valorada por las especialistas en Derecho del Trabajo como “tardía, insuficiente y contradictoria”:

“La Ley 39/1999 reflejó las características que ha tenido la evolución de las normas sociales en materia de discriminación por razón de sexo en España: es tardía porque ya hace tiempo que debería haber sido adoptada en cumplimiento de obligaciones asumidas a raíz de nuestra incorporación a la Comunidad Europea. Es insuficiente, ya que desde el objetivo planteado por la norma, podrían haber sido adoptadas medidas más completas y eficaces. Y, es contradictoria ya que su Exposición de Motivos dice perseguir el reparto de responsabilidades que se sabe que no es posible conseguir a través de las medidas adoptadas, y de otro lado, dice enmarcarse en una política de igualdad de oportunidades, cuando de su contenido y contexto parece que lo que realmente persigue son objetivos de política demográfica” (Pérez del Río, 2000 citado en Marugán, 2000:15).

Quizá fue por estos motivos por los que, aunque la Ley tuvo una buena acogida por los interlocutores sociales y se depositaron en ella muchas expectativas, tuvo efectos muy negativos para las mujeres porque socialmente se tendió a confundir la igualdad –que era el objetivo–, con la búsqueda de conciliación, –que solo era uno de los medios para lograr la igualdad–.

La Ley de conciliación de la vida personal y laboral no atajaba el problema de la discriminación apostando por la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas

---

des de cuidados del Estado se delegan en la familia. La familia es la principal proveedora de bienestar y las mujeres de la familia las responsables de cubrir esas demandas. Es el sistema con una marcada asignación de género y que peor trata a las mujeres.

domésticas y de cuidados, sino que trató de “adecentar” la sobrecargada vida de las mujeres que se veían atrapadas en las dobles jornadas –del empleo y las tareas domésticas–, introduciendo medidas paliativas (Marugán, 2000) que hicieran viable la compatibilidad del empleo de las mujeres con el mantenimiento de las funciones de trabajo doméstico y de cuidados que históricamente se les seguía atribuyendo.

La conciliación apelaba sólo a las mujeres, y seguía partiendo de una concepción del mundo dividida en roles. Así se comprueba al leer esta norma que señala “como novedad importante el que la Ley *facilita* a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad”. Es decir, no obliga a los hombres, ni motiva, ni incentiva el acceso de los hombres al cuidado, y sigue partiendo de que las madres son las que deben dar la opción al padre del disfrute del permiso de maternidad, como si los hijos no fueran de ambos<sup>14</sup>. Paradójicamente, una vez más una medida específica protectora, que aparentemente se había aprobado para mejorar la vida de las mujeres, vino a afectarles negativamente y supuso un retroceso para la igualdad.

Al margen de las pequeñas mejoras que introducía como una mayor protección frente al despido durante los periodos de maternidad, riesgo por el embarazo y permisos y excedencia por cuidados familiares y la posibilidad de reducción de jornada y excedencia por cuidados de familiares enfermos, esta Ley no supuso un avance para la igualdad. Lo que tuvo su reflejo en la negociación colectiva. En los convenios se empezaron a negociar medidas de conciliación, reduciendo la igualdad a la conciliación, como ya se ha dicho, pero sin tener en cuenta la lógica dimórfica sexual que seguía responsabilizando a las mujeres del trabajo de cuidados. Lo que tuvo un doble efecto “boomerang” que no se supo prevenir. Por un lado, a las mujeres no se les liberaba de las atribuciones y responsabilidades domésticas y familiares, reforzando de este modo su “doble presencia” – tal como lo defiera Laura Balbo (1994)–. Y por otro, los nuevos derechos que la Ley y los convenios que se firmaban otorgaban a las mujeres, como la reducción de jornada por guardad legal, ejercían un efecto negativo en el acceso de las mujeres al empleo. En una sociedad que valoraba poco los cuidados, ante esta tesitura los empresarios preferían contratar a hombres antes que a mujeres.

Sin embargo, el debate social estaba abierto y dio lugar a un tercer momento en la negociación colectiva donde ya se introdujo la igualdad como temática dentro del Acuerdo para la Negociación Colectiva.

### *2.3. Incorporación del principio de igualdad de oportunidades al Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002*

A la vista de los efectos causados por la Ley de conciliación, las Secretarías de las Mujeres de los sindicatos adoptaron una posición más crítica con los acontecimientos. La

---

<sup>14</sup> Una lógica que cuestiona la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción y que adquiere con el tiempo una mayor relevancia y seguidores.

asunción de esta crítica por parte de los propios sindicatos hizo que se empezaran a introducir cláusulas en los convenios que fueran más allá de la conciliación familiar y laboral y que se incluyera la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002.

La consecución de este ANC supuso un cambio estratégico en la consideración del principio de igualdad de oportunidades. En el mismo se incluye un apartado específico titulado “Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género”. Se reconoce la igualdad como criterio en materia de empleo y la obligación de que la negociación contribuyera a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo. No se trataba sólo de incluir cláusulas sobre el tiempo de trabajo y/o facilitar a las mujeres la atención de las responsabilidades familiares, sino que se negociaron acuerdos relativos a la contratación indefinida de las mujeres, actuaciones contra la discriminación salarial por razón de género, la promoción de la incorporación de las mujeres a sectores masculinizados y la necesidad de ofrecer cualificación profesional a trabajadores y trabajadoras. A las que también se sumaban las medidas de conciliación de la vida laboral y personal convertidas en nuevas reivindicaciones más añadir.

Parecían irse dando pasos hacia la igualdad de oportunidades y contra la discriminación laboral. La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones se centraron en diseñar una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres (2001-2005), con el fin de establecer un marco único de acción (Mateu, 2007:124). También se habían aprobado Directivas como la 2000/78/CE –relativas al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de 27 de noviembre, que en el art. 31 establece la inversión de la carga de la prueba en las acciones que se ejerzan en contra de comportamientos discriminatorios, debiendo soportar la carga de la prueba la parte demandada–, la Directiva 1997/80/CE, de 15 de diciembre; y la 2002/73/CEE que modifica la 1976/207/CEE.

En ese momento la tasa de actividad femenina era del 42% en España y la afiliación femenina a los sindicatos mayoritarios estaba por encima del 20%. Un cambio que se refleja en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, suscrito entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

El Acuerdo plantea que “a través de la negociación colectiva y el diálogo social se puede contribuir a modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres”.

Antes del Acuerdo las organizaciones firmantes habían analizado los posibles factores que dificultaban la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Varias fueron las barreras que encontraron. Los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los/as hijos/as o de las personas dependientes, junto con la persistencia de fac-



tores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida dificultan su acceso al empleo permanente y al desarrollo profesional. Algunas de estas barreras trascendían el ámbito de las relaciones laborales, pero hubo acuerdo en considerar la negociación colectiva y el diálogo social como una herramienta para contribuir a modificar este escenario de discriminación y desigualdad. El ANC de 2003, bajo la influencia de la Directiva 2002/73, concluía que “la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres”.

Para ello establece dos grupos de propuestas: criterios generales, para su inclusión en los procesos negociadores y buenas prácticas<sup>15</sup>, formuladas en el proceso de seguimiento de aplicación del Acuerdo.

A partir de aquí se seguirá dando continuidad a los Acuerdos posteriores, como sucedió con el de 2005, que se prorrogó en 2006. La novedad de este último reside en considerar la negociación colectiva como un cauce adecuado para facilitar el ejercicio de los derechos laborales reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre de Protección Integral contra la Violencia de Género (Instituto de la Mujer, 2015:11).

Históricamente se caminaba hacia una nueva época, de crisis sistémica<sup>16</sup> en la que nacería la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **2.4. Desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

Con la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOEMH en adelante) se asumía que la igualdad debería ir más allá. La igualdad formal había sido un paso decisivo pero había resultado insuficiente<sup>17</sup>. En términos generales la LOEMH supuso un avance importante para remover los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado de trabajo. Además, después de años de trabajo feminista contra la asimilación entre conciliación e igualdad, esta regulación acabó rompiendo esta errónea equiparación.

La LOEMH garantiza la transversalidad, exigiendo el cumplimiento en varios ámbitos y uno de ellos es el laboral, lo que implica entrar a regular en la empresa, además de

---

<sup>15</sup> “Buenas prácticas” serían aquellas cláusulas que contribuyen al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado contexto.

<sup>16</sup> La crisis no ha sido solo económica, sino que es una crisis sistémica que afecta a todos los ámbitos y de modo especial al de los cuidados. La crisis de los cuidados tiene una especial relevancia por determinadas cuestiones demográficas en el caso español.

<sup>17</sup> “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos” (Exposición de motivos de la LOIMH).

impulsar la intervención sindical frente a la discriminación y a favor de la igualdad. A partir de ella, se promueve la negociación de medidas concretas en el ámbito de la empresa.

Sin embargo, a pesar de los aspectos positivos de la LOEMH, se critica el hecho de que esta norma sólo marca el camino a seguir por los sujetos colectivos con escasas normas sustantivas. El legislador ha hecho dejación de sus facultades reguladoras para que sean los agentes sociales los que ordenen, a través de la negociación colectiva, las medidas correspondientes –a través de convenios y planes de igualdad–. Lo que supone que las medidas se adoptarán a las condiciones socio-laborales que los agentes sociales pacten, sin embargo, actuar sólo como un “código pedagógico” comporta riesgos cuando la presencia de las mujeres al frente de las organizaciones patronales y sus órganos de dirección sólo eran el 8% en 2011 y aún siendo más del 40% de la representación en las directivas sindicales de CCOO y UGT las prioridades en materia de negociación se han desplazado a la lucha por el empleo y el mantenimiento de los salarios.

Por contra, también hay que observar las ventajas que supone el hecho de que la LOEMH reconozca a la negociación colectiva como instrumento clave para actuar en la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales e incentive, en el Título IV, a los interlocutores sociales para que se impliquen activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo.

En esta dirección no sólo aporta novedades como son los permisos de paternidad, otorgando derecho a los padres al cuidado de su descendencia, sino que señala la obligación de “todas las empresas de adoptar las medidas que estimen convenientes para la promoción de la igualdad y además incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (Art. 45 de la Ley 3/2007). Aquellas empresas con más de 250 personas en la plantilla deberían realizar además un plan de igualdad –definido como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación” (Ar. 46.1)– para corregir la desigualdad existente entre hombres y mujeres en la empresa.

La potencialidad de los planes de igualdad se concreta en la obligación de hacer un diagnóstico inicial, en el cual las empresas deberían observar la desigualdad existente entre hombres y mujeres, y en el derecho –y a la vez la responsabilidad de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras–, de articular, junto con los departamentos de recursos humanos, medidas concretas para lograr la igualdad en sus centros de trabajo.

Muchos han sido desde la aprobación de la Ley los estudios que se han realizado sobre los planes de igualdad, la mayoría de ellos procedentes del ámbito del derecho laboral. En ellos mayoritariamente se mencionaban las posibilidades que abría este nuevo instrumento, pero también se apuntaban algunas insuficiencias (Fabregat, 2007; Cavas y Sánchez; 2007). La LOIMH incorporó la obligatoriedad de los Planes de Igualdad, pero dejó ciertos vacíos normativos que aún no han sido complementados reglamentariamente (De la Puebla, 2007; Dubin, 2007). A esto hay que añadir el reducido alcance de los mismos<sup>18</sup> y

---

<sup>18</sup> Según datos del Directorio Central de empresas (DIRCE), a 1 de enero de 2012, había en España 3.195.210 empresas de las que 3.191.416 eran PYMES, es decir el 99,88% de las empresas no tienen más de 250 personas en plantilla.

el que las exigencias que establece la ley para dichos planes son pobres en origen. Lorena Garrido ha realizado una exhaustiva descripción de las carencias de la Ley con relación a los planes de igualdad (Garrido; 2010).

Hay quien habla de la Ley de Igualdad como una Soft Law. Hay escasez de pautas para su realización y la ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación hacen de los planes de igualdad un mecanismo diseñado deficientemente (Bodelón; 2013: 131).

## *2.5. Situación crítica actual*

La investigación realizada de 2010 a 2012 por el equipo del Grupo de Investigación Antígona de la UAB, bajo la dirección de Encarna Bodelón González, sobre “El impacto de los planes de igualdad en las empresas” concluye que la mayoría de los planes no tienen como objetivo ni finalidad conseguir una igualdad efectiva, sino la persecución de la igualdad formal o simplemente cumplir la LO 3/2007. El problema al abordar “la desigualdad de género” aparece con frecuencia deficientemente identificado: no se refiere a la desigualdad estructural de la sociedad sino que los planes de igualdad se vinculan con el “clima laboral”, “optimización de las capacidades y potencialidades”, “mejora de la calidad de vida” y del “aumento de la productividad”.

A pesar que el 45% de las empresas apuestan por promover la igualdad, los datos demuestran que no se prevén las medidas necesarias para conseguir este objetivo señalado y más bien se pretende “cubrir el expediente” por parte de la empresa. De esta manera, el plan se convierte, en la mayoría de los casos, en un acto burocrático.

El plan de igualdad tiene el mismo rango que el convenio colectivo y por ello era preciso relacionar ambos procesos de negociación. Una primera apreciación que puede hacerse, pasado el tiempo, a la vista de los datos de estos tres últimos años, es que un porcentaje significativo de empresas que tienen convenio propio están abordando la negociación de un Plan de Igualdad. En 2015 un 71,9% de los convenios tratan sobre el Plan de Igualdad, aunque el 59% lo único que hacen es remitir la negociación a un momento posterior.

La crisis y sus efectos se deben entender como el quinto de los momentos de esta periodización de la negociación colectiva. La crisis y las políticas de austeridad, con las que se ha pretendido abordar, han limitado la negociación y han hecho que la atención de los agentes sociales no esté, ahora menos que nunca, puesta en conseguir la igualdad. El empleo ha centrado la atención de los agentes sociales y la Ley 35/2010 y las reformas laborales del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y, posteriormente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, están provocando que la promoción de las políticas de igualdad en las empresas pasen por su peor momento. “Los efectos que estas Leyes han tenido sobre el empleo han sido devastadores, pero para las mujeres puede implicar retrocesos sobre avances que han costado años de esfuerzo” (Serrano, 2013:41)



## Bibliografía

- ASTELARRA, JUDITH (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Valencia: Cátedra.
- BALLESTER, R. BUSQUETS, P. y GUILLÉN ROYO, M. (2004): "Políticas macroeconómicas de la Unión Europea y creación de empleo: una visión crítica", *Revista de economía mundial*, Universidad de Huelva, pp: 127-149.
- Balbo, L. (1994). "La doble presencia" en Borderías, Carrasco y Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, pp: 503-514.
- BODELÓN GONZÁLEZ, E. y otros. (2014): *El impacto de los planes de igualdad. Estudios e Investigaciones*. Universidad Autónoma de Barcelona. [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El\\_impacto\\_planes\\_Igualdad\\_empresas.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_impacto_planes_Igualdad_empresas.pdf)
- BRAVO SUESKUN *et al* (2007). "Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007). Las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista *Trabajadora*". Madrid: Fundación 1º de Mayo, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Ediciones Cálamo.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2007). "La Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad", *Anales de Derecho*, Nº 25, 2007, pp. 343-370.
- CASTILLO, J.J. (2001). "Pasión y oficio: Beatrice Webb en la fundación de la sociología", *REIS* 93/1, Madrid, CIS, pp: 183-187.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS, (1988). *Estudio Sociológico sobre las Orientaciones. Actitudes y Demandas Sindicales de los Trabajadores Españoles*. Serie Estudios y Encuestas nº 1 5. Madrid.
- DE LA PUEBLA, A. (2007). "Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista de Relaciones Laborales*, vol. 8, pp. 65-99.
- DUBIN, K. A. (2007). "¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales" en: García-Perrote, Ignacio y Mercader Uguina, 148 Jesús R. (coord.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid: Lex Nova, pp. 45-69.
- DURÁN HERAS, M<sup>a</sup> A. (2000). *Si Aristóteles levantara la cabeza*, Madrid, Ediciones Cátedra.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press.
- FABREGAT MONFORT, G. (2007). "La negociación colectiva de los planes de igualdad", *Revista de Treball, Economia i Societat*, nº 45, pp. 9-17.
- FLANDERS, A. (1968). Presented as an opening paper to the First World Congress of the International Industrial Relations Association, held in Geneva, September 1967, under the title 'Bargaining Theory under Modern Capitalism', <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.1968.tb00526.x/abstract>

- GARCÍA SAINZ, C. (2002). "Modificar las relaciones de poder", *Perspectivas*, 25, pp: 12-17.
- INSTITUTO DE LA MUJER. (2015). "Igualdad en la Negociación Colectiva", Boletín Igualdad Empresa, nº 24, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin\\_Igualdad\\_en\\_la\\_Empresa\\_BIE\\_n\\_24.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_24.pdf)
- KÖHLER, H-D y MARTÍN, A. (2005). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid: Delta Publicaciones.
- MACIONIS, J. J. Y PLUMMER, K. (1999). *Sociología*. Madrid: Perentice Hall.
- MARUGÁN PINTOS, B. (2000). "Tardía, insuficiente y contradictoria", Reportaje Tribuna de la Administración Pública, Marzo de 2000, FSAP-CCOO.
- MARUGAN PINTOS, B. (2014). "The participation of women in trade unions", Curso de Verano de la UCM de la participación como ponente en el curso: "Gender in Europe: an unfinished revolution?", de la UCM y Europeum, 29 de junio a 4 de julio de 2014.
- MATEU CARRUANA, M. J. (2007). "El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67, pp: 121-146.
- SÁNCHEZ BELLO, A. (2009): "El androcentrismo científico: el obstáculo para la igualdad de género en la escuela actual", *Educación*, 29: 91-102.
- SERRANO GARCÍA, J. M. (2013). *La igualdad en la crisis del empleo*. Albacete: Editorial Bo-marzo.
- SULLEROT, E. (1988). *Historia y sociología del trabajo femenino*. Barcelona: Ediciones Península.
- TOUZARD, H. (1981). *La mediación y la solución de conflictos*. Barcelona: Herder.
- WINDMULLER, J.P. (1989). *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.